

# I PLA D'IGUALTAT DE DONES I HOMES DEL CONSORCI DEL PARC NATURAL DE LA SERRA DE COLLSEROLA



**Parc de  
Collserola**

Consorci del Parc Natural  
de la Serra de Collserola  
Crta. de l'Església 92, 08017 Barcelona  
T: 932 800 672 F: 932 806 074  
[www.parcnaturalcollserola.cat](http://www.parcnaturalcollserola.cat)

## Índex

Introducció .....	3
Objectius del Pla d'igualtat de dones i homes del Consorci Parc Natural de la Serra de Collserola .....	4
Àmbit temporal .....	5
Les mesures del Pla.....	5
Objectius i mesures del Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes del Consorci Parc Natural de la Serra de Collserola.....	6
Material per al seguiment.....	17
Material de referència .....	66

## Introducció

El Pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de dur a terme una diagnosi de situació. Aquestes mesures serveixen per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'organització, tot eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe. Esdevé l'eina fonamental per a la incorporació de la igualtat a la gestió i la cultura de les organitzacions.

Els principals objectius són:

- Eliminar els desequilibris i les desigualtats existents entre dones i homes.
- Introduir la perspectiva de gènere als processos de gestió de persones: selecció i contractació, formació, promoció i desenvolupament professional, política retributiva, ordenació del temps de treball i salut laboral, així com la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

El procés de disseny i elaboració del I Pla d'igualtat de dones i homes del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola s'ajusta als requisits establerts per la LOIEDH i RD 6/2019. El Pla inclou mesures que tenen com a objectiu la integració de la igualtat de dones i homes a tots els departaments, activitats i nivells de l'organització.

Des de l'inici es va crear una comissió de treball, la **Comissió d'igualtat**, que ha estat part activa en aquest projecte.

## Objectius del Pla d'igualtat de dones i homes del Consorci Parc Natural de la Serra de Collserola

El Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes del **Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola** té com a objectius estratègics i operatius:

ÀMBIT DE REFERÈNCIA	OBJECTIUS ESTRATÈGICS		OBJECTIUS OPERATIUS
CULTURA ORGANITZATIVA	1	Integració, a la cultura del Consorci Parc Natural de la Serra de Collserola, del valor de la igualtat de dones i homes.	1. Incorporar els mitjans necessaris per a la implantació i seguiment del Pla d'Igualtat entre dones i homes del Consorci Parc Natural de la Serra de Collserola.
			2. Fomentar el valor de la igualtat d'oportunitats de dones i homes a les organitzacions proveïdores del Consorci.
			3. Promoure els valors relatius a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
CONDICIONS LABORALS, ACCÉS A LA ORGANITZACIÓ	2	Augmentar la presència equilibrada de dones i homes.	4. Millorar l'equilibri de dones i homes al Grup de professionals amb segregació horitzontal.
			5. Garantir processos de selecció lliures de biaix de gènere.
FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA. PROMOCIÓ, DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	3	Garantir la igualtat d'oportunitats al desenvolupament professional.	6. Definir mecanismes de disseny i seguiment del Pla de formació anual.
			7. Garantir processos de promoció lliures de biaix de gènere.
RETRIBUCIÓ	4	Garantir l'equitat salarial de dones i homes.	8. Mesurar de manera periòdica la bretxa salarial de dones i homes.
TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT	5	Integrar l'equilibri de la vida laboral, familiar i personal a la cultura organitzativa.	9. Garantir el coneixement del permisos per a l'equilibri de les diferents esferes de la vida.
			10. Promoure la corresponsabilitat entre la plantilla.
COMUNICACIÓ NO SEXISTA	6	Definir una política interna per a l'ús de la comunicació no sexista.	11. Dotar a la plantilla d'eines per a la incorporació de la comunicació no sexista.

			12. Assegurar l'ús d'un llenguatge i imatges inclusives a tots els processos de comunicació.
SALUT LABORAL	7	Garantir un entorn segur, saludable i lliure de riscos, amb perspectiva de gènere.	13. Incorporar la perspectiva de gènere a la prevenció de riscos laborals.
PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAÓ DE SEXE	8	Eradicar qualsevol conducta d'assetjament i garantir un entorn de treball respectuós.	14. Definir la política interna de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe (protocol).
			15. Garantir el correcte funcionament i agilitat en la resolució de possibles casos d'assetjament.
			16. Garantir el coneixement per part de la totalitat de la plantilla i/o qualsevol persona que es relacioni per treball de l'existència del protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament.

### Àmbit temporal

El I Pla d'igualtat del Consorci Parc Natural de la Serra de Collserola és un projecte amb una durada de 4 anys; per tant, fins setembre de 2023.

### Les mesures del Pla

A continuació es detallen les accions que configuren aquest Pla d'igualtat, classificades per àmbits d'actuació, objectius estratègics i operatius.

## Objectius i mesures del Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes del Consorci Parc Natural de la Serra de Collserola

<b>Cultura organitzativa</b>	
<b>Objectiu estratègic.</b> Integració a la cultura del Consorci Parc Natural de la Serra de Collserola el valor de la igualtat de dones i homes.	

OBJECTIUS OPERATIUS	MESURES
Incorporar els mitjans necessaris per a la implantació i seguiment del I Pla d'igualtat entre dones i homes del Consorci Parc Natural de la Serra de Collserola.	1. Dotar el Pla d'igualtat d'un pressupost concret.
	2. Incorporar la figura d'Agent d'igualtat a la Comissió per a la implantació i seguiment del pla.
	3. Consensuar un reglament de funcionament de la Comissió d'igualtat.
	4. Realitzar difusió interna i externa del Pla d'igualtat del Consorci.
	5. Adaptar els sistemes de processament de dades per poder recollir la informació de la plantilla segregada per sexe.
	6. Valoració anual de l'estat de situació del present Pla.

Fomentar el valor de la igualtat d'oportunitats de dones i homes a les organitzacions proveïdores del Consorci.	7. Introduir criteris per promoure la igualtat a les licitacions que el Consorci porti a terme.
	8. Publicar la diagnosi i el Pla d'igualtat a la web del Consorci.
	9. Registrar el Pla d'igualtat al Registre de plans d'igualtat de la Generalitat de Catalunya.
	10. Incorporar informació, segregada per sexe, en memòries i documents similars que es duguin a terme.
Promoure els valors relatius a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.	11. Incloure la igualtat de dones i homes a l'acord de condicions laborals i al Conveni col·lectiu.
	12. Formar en igualtat a tota la plantilla de forma progressiva.
	13. Incorporar al Manual d'acollida informació sobre el Pla d'igualtat.
	14. Dissenyar i comunicar un pla de seguretat i atenció a les víctimes de violència masclista.

**Condicions laborals. Accés a la organització**

**Objectiu estratègic.** Augmentar la presència equilibrada de dones i homes.

OBJECTIUS OPERATIUS	MESURES
Millorar l'equilibri de dones i homes als grups professionals amb segregació horitzontal.	15. Incorporar mesures d'acció positiva per corregir la segregació horitzontal i vertical detectada.
	16. Actualitzar les descripcions dels llocs de treball.
Garantir processos de selecció lliures de biaix de gènere.	17. Dissenyar un procediment d'accés a la organització.
	18. Publicar les ofertes d'ocupació fent ús del llenguatge inclusiu.
	19. Aportar als tribunals o a qualsevol persona que participi en el procés de selecció els coneixements i/o experiència en tècniques de selecció no discriminatòria.
	20. Vetllar per assolir la paritat de dones i homes en la constitució dels tribunals de selecció.
	21. Dissenyar i incorporar una "entrevista de sortida" en el cas de baixes voluntàries.

**Formació interna i/o contínua. Promoció, desenvolupament professional**

**Objectiu estratègic.** Garantir la igualtat d'oportunitats al desenvolupament professional.

OBJECTIUS OPERATIUS	MESURES
Definir mecanismes de disseny i seguiment del Pla de formació anual.	22. Realitzar un estudi de detecció de necessitats formatives.
	23. Dissenyar un pla de formació intern de caràcter anual amb perspectiva de gènere.
	24. Definir procés d'accés a la formació.
	25. Definir mecanismes de seguiment i avaluació de les diferents accions formatives.
	26. Incloure les modificacions i/o millores al sistema informàtic que permetin l'accés i explotació de les dades de formació, desagregades per sexe.
	27. Disposar d'un procediment intern que detalli l'operativa del procediment de promoció.

Garantir processos de promoció lliures de biaix de gènere.	28. Incorporar l'avaluació del desenvolupament.
	29. Comunicar internament les vacants que es produeixin i els processos que s'obrin.
	30. Incorporar mecanismes per fomentar la participació de persones del sexe infrarrepresentat a la vacant a cobrir.

**Retribució**

**Objectiu estratègic.** Garantir l'equitat salarial de dones i homes.

OBJECTIUS OPERATIUS	MESURES
Mesurar de manera periòdica la bretxa salarial de dones i homes.	31. Seguiment anual de l'evolució de la bretxa salarial entre dones i homes.
	32. Elaborar un registre anual amb els valors mitjans dels salaris, complements salarials i percepcions extrasalarials de la plantilla, desagregat per sexe i distribuït per grups professionals/categories professionals.

**Temps de treball i coresponsabilitat**

**Objectiu estratègic.** Integrar l'equilibri de la vida laboral, familiar i personal a la cultura organitzativa.

OBJECTIUS OPERATIUS	MESURES
Garantir el coneixement del permisos per a l'equilibri de les diferents esferes de la vida.	33. Elaboració d'una guia de conciliació de la vida personal, familiar i laboral que reculli i ordeni el conjunt de les mesures del Consorci en aquesta matèria.
Promoure la coresponsabilitat entre la plantilla.	34. Fomentar que els homes que treballin al Consorci agafin permisos relacionats amb tasques reproductives i de cura de la família.

**Comunicació no sexista**

**Objectiu estratègic.** Definir una política interna per a l'ús de la comunicació no sexista.

OBJECTIUS OPERATIUS	MESURES
Dotar a la plantilla d'eines per a la incorporació de la comunicació no sexista.	35. Creació d'una guia de comunicació no sexista on s'expliciti la política de comunicació i l'ús de llenguatge inclusiu.
	36. Impartir formació en comunicació no sexista.
	37. Incloure informació sobre l'accés a la guia de comunicació no sexista al Manual d'acollida.
Assegurar l'ús d'un llenguatge i imatges inclusives a tots els processos de comunicació.	38. Sol·licitar a les empreses proveïdores de productes i/o serveis de comunicació que facin ús d'una comunicació no sexista.

**Salut laboral**

**Objectiu estratègic.** Garantir un entorn segur, saludable i lliure de riscos, amb perspectiva de gènere.

OBJECTIUS OPERATIUS	MESURES
Incorporar la perspectiva de gènere a la prevenció de riscos laborals.	39. Elaborar un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere.
	40. Incorporar la perspectiva de gènere a l'avaluació de riscos psicosocials.
	41. Incorporar, en la mida del possible, les millores en les infraestructures de camp (lavabos, entre d'altres).

**Prevençió i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe**

**Objectiu estratègic.** Eradicar qualsevol conducta d'assetjament i garantir un entorn de treball respectuós.

OBJECTIUS OPERATIUS	MESURES
Definir la política interna de prevençió i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe (protocol).	42. Elaborar un protocol per la prevençió i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
Garantir el correcte funcionament i agilitat en la resolució de possibles casos d'assetjament.	43. Formar al personal responsable d'activar i instruir el protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe.
	44. Realitzar una memòria anual sobre les actuacions portades a terme davant de casos d'assetjament.
Garantir el coneixement per part de la totalitat de la plantilla i/o qualsevol persona que es relacioni per treball de l'existència del protocol de prevençió i actuació davant l'assetjament.	45. Donar a conèixer a la plantilla, tant si té una relació contractual directe amb el Consorci com si no la té, el "Protocol per a la prevençió, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina".
	46. Incorporar al Manual d'acollida informació sobre el Protocol.
	47. Realitzar accions de formació interna per a la prevençió de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

	48. Sol·licitar a empreses proveïdores de personal el seu protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
--	---

## Material per al seguiment

Les fitxes que es mostren a continuació despleguen cada una de les actuacions previstes per al Pla d'igualtat del Consorci del Parc Natural de la Serra de Collserola.  
A fi de ser una eina operativa, es detalla a continuació una llegenda per als següents apartats:

### PRIORITAT

Fa referència a la temporalitat en la que s'ha d'executar la mesura prevista.  
Aquesta es diferencia entre:

#### PRIORITAT: 1

Mesures a realitzar en un termini de 6 mesos a un any des de l'aprovació del Pla.



#### PRIORITAT: 2

Mesures a realitzar en el termini d'un any fins a la finalització de la vigència del Pla.

En qualsevol cas serà la Comissió d'igualtat qui concreti la temporalització de les mesures.

### PERIODICITAT DE LA MESURA

Fa referència al moment o moments en que s'ha de dur a terme la mesura.  
Aquesta es diferencia entre:

#### PUNTUAL:

Són aquelles mesures que només es realitzen en una única ocasió.

#### ANUAL:

Són aquelles mesures que hauran de programar-se de forma anual.

#### RECURRENT:

Són aquelles mesures que des del moment en que s'implanten, han de tenir una execució recurrent al llarg de la vigència del Pla d'igualtat

<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	<b>O.E.1.</b> Integració en la cultura del Consorci Parc Natural de la Serra de Collserola el valor de la igualtat de dones i homes.		
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	<b>O.O.1.1.</b> Incorporar els mitjans necessaris per a la implantació i seguiment del I Pla d'Igualtat entre dones i homes del Consorci Parc Natural de la Serra de Collserola.		
<b>MESURA</b>	1. Dotar al Pla d'Igualtat d'un pressupost concret		
<b>OBSERVACIONS</b>	No aplica		
<b>AGENTS</b>		<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>PRIORITAT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable: Direcció</li> <li>• Intervenien: Comissió igualtat</li> <li>• Col·lectiu destinatari. Tota la plantilla</li> </ul>		Costos de personal intern	1
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTAT PREVIST</b>	
Pressupost anual per la implantació del Pla d'igualtat		Es disposa d'un pressupost.	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>		Anual	

<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	<b>O.E.1.</b> Integració en la cultura del Consorci Parc Natural de la Serra de Collserola el valor de la igualtat de dones i homes		
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	<b>O.O.1.1.</b> Incorporar els mitjans necessaris per a la implantació i seguiment del I Pla d'Igualtat entre dones i homes del Consorci Parc Natural de la Serra de Collserola.		
<b>MESURA</b>	<b>2.</b> Incorporar la figura d'Agent d'igualtat a la Comissió per a la implantació i seguiment del pla.		
<b>OBSERVACIONS</b>	És recomanable incorporar la figura d'agent d'igualtat que coordini i porti seguiment de la correcta implantació del Pla.		
<b>AGENTS</b>		<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>PRIORITAT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable: Comissió d'igualtat</li> <li>• Col·lectiu destinatari. Tota la plantilla</li> </ul>		Costos interns/externs derivats de la formació	1
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTAT PREVIST</b>	
Agent d'igualtat formada, incorporada a la Comissió per a la implantació i seguiment del pla.		Es disposa d'un perfil amb coneixement en matèria d'igualtat d'homes i dones dins de la Comissió per a la implantació i seguiment del pla.	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>		Puntual	

<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	<b>O.E.1.</b> Integració en la cultura del Consorci Parc Natural de la Serra de Collserola el valor de la igualtat de dones i homes	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	<b>O.O.1.1.</b> Incorporar els mitjans necessaris per a la implantació i seguiment del I Pla d'Igualtat entre dones i homes del Consorci Parc Natural de la Serra de Collserola.	
<b>MESURA</b>	<b>3.</b> Consensuar un reglament de funcionament de la Comissió d'igualtat.	
<b>OBSERVACIONS</b>	S'adjunta accés a "Model de reglament de funcionament de la Comissió". <a href="https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/plans/diagnosis/">https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/plans/diagnosis/</a>	
<b>AGENTS</b>	<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>PRIORITAT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable: Comissió d'igualtat</li> <li>• Col·lectiu destinatari. Comissió d'igualtat</li> </ul>	Costos de personal intern	1
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTAT PREVIST</b>	
Reglament de funcionament de la Comissió d'igualtat.	Es disposa d'un reglament de funcionament de la Comissió.	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	Puntual.	

<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	<b>O.E.1.</b> Integració en la cultura del Consorci Parc Natural de la Serra de Collserola el valor de la igualtat de dones i homes		
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	<b>O.O.1.1.</b> Incorporar els mitjans necessaris per a la implantació i seguiment del I Pla d'Igualtat entre dones i homes del Consorci Parc Natural de la Serra de Collserola.		
<b>MESURA</b>	<b>4.</b> Realitzar difusió interna i externa del Pla d'igualtat del Consorci.		
<b>OBSERVACIONS</b>	No aplica		
<b>AGENTS</b>		<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>PRIORITAT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable:             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Comissió d'igualtat</li> <li>○ Direcció</li> </ul> </li> <li>• Col·lectiu destinatari. Plantilla del Consorci i totes les entitats amb qui es relaciona l'entitat (proveïdores/col·laboradores/clients...)</li> </ul>		Costos de personal intern.	1
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTAT PREVIST</b>	
Difusió realitzada Canals utilitzats (interns/externs)		S'ha comunicat a la plantilla i a les entitats amb les que es relaciona el Consorci, el Pla d'igualtat	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>		Puntual	

<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	<b>O.E.1.</b> Integració en la cultura del Consorci Parc Natural de la Serra de Collserola el valor de la igualtat de dones i homes	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	<b>O.O.1.1.</b> Incorporar els mitjans necessaris per a la implantació i seguiment del Pla d'Igualtat entre dones i homes del Consorci Parc Natural de la Serra de Collserola.	
<b>MESURA</b>	<b>5.</b> Adaptar els sistemes de processament de dades, per poder recollir la informació de la plantilla segregada per sexe.	
<b>OBSERVACIONS</b>	Cal tenir en compte totes aquelles dades que no han estat possible analitzar en la precedent diagnosi.	
<b>AGENTS</b>		
		<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable:           <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Direcció</li> <li>○ Comissió d'igualtat</li> </ul> </li> <li>• Intervenien: serveis TIC</li> <li>• Col·lectiu destinatari.           <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Comissió d'igualtat.</li> <li>○ RH</li> </ul> </li> </ul>		<p>Costos de personal intern.</p> <p>Costos de serveis externs, si s'escau.</p>
<b>PRIORITAT</b>		
2		
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTAT PREVIST</b>	
Bases de dades desagregades per sexe	Es disposen de totes les dades de gestió de RH segregades per sexe.	
Programes informàtics de gestió de personal que permetin filtrar per la variable "sexe".	S'analitzen els diferents àmbits de la diagnosi d'igualtat.	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	Puntual	

<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	<b>O.E.1.</b> Integració en la cultura del Consorci Parc Natural de la Serra de Collserola el valor de la igualtat de dones i homes		
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	<b>O.O.1.1.</b> Incorporar els mitjans necessaris per a la implantació i seguiment del I Pla d'Igualtat entre dones i homes del Consorci Parc Natural de la Serra de Collserola.		
<b>MESURA</b>	<b>6.</b> Valoració anual de l'estat de situació del present Pla.		
<b>OBSERVACIONS</b>	Suposa consensuar els indicadors dels quals es farà un estudi en profunditat.		
<b>AGENTS</b>		<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>PRIORITAT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable: RH</li> <li>• Col·lectiu destinatari. Comissió d'igualtat</li> </ul>		Costos de personal intern	2
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTAT PREVIST</b>	
Informe anual de l'estat del Pla.		Es disposa d'un informe anual que permet detectar l'assoliment de les accions proposades així com possibles desviacions.	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>		Anual	

<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	<b>O.E.1.</b> Integració en la cultura del Consorci Parc Natural de la Serra de Collserola el valor de la igualtat de dones i homes	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	<b>O.O.1.2.</b> Fomentar el valor de la igualtat d'oportunitats de dones i homes en les organitzacions- proveïdores del Consorci.	
<b>MESURA</b>	7. Introduir criteris per a promoure la igualtat en les licitacions que el Consorci porti a terme.	
<b>OBSERVACIONS</b>	S'adjunta, com a orientació, enllaç a la Guia per a la introducció de la perspectiva de gènere en els contractes públics. <a href="https://contractacio.gencat.cat/ca/principis/contractacio-estrategica/contractacio-publica-socialment-responsable/guia-perspectiva-genere-contractes-publics/">https://contractacio.gencat.cat/ca/principis/contractacio-estrategica/contractacio-publica-socialment-responsable/guia-perspectiva-genere-contractes-publics/</a>	
<b>AGENTS</b>	<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>PRIORITAT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable: Personal responsable de licitacions i/o contractes amb empreses.</li> <li>• Col·lectiu destinatari. Entitats licitadores</li> </ul>	Costos de personal intern.	2
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTAT PREVIST</b>	
Núm. de criteris o clàusules introduïdes en les licitacions que treu el Consorci.	Totes les licitacions introdueixen la perspectiva de gènere.	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	Recurrent	

<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	<b>O.E.1.</b> Integració en la cultura del Consorci Parc Natural de la Serra de Collserola el valor de la igualtat de dones i homes	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	<b>O.O.1.2.</b> Fomentar el valor de la igualtat d'oportunitats de dones i homes en les organitzacions- proveïdores del Consorci.	
<b>MESURA</b>	<b>8.</b> Publicar la diagnosi i Pla d'igualtat al web del Consorci.	
<b>OBSERVACIONS</b>	No aplica	
<b>AGENTS</b>		<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable:           <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Direcció</li> <li>○ Comissió igualtat</li> <li>○ Àrea Comunicació</li> </ul> </li> <li>• Col·lectiu destinatari: Persones usuàries del web del Consorci.</li> </ul>		Costos de personal intern
		1
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTAT PREVIST</b>	
Publicació de la diagnosi i el Pla al web	Diagnosi i Pla d'igualtat publicats al web del Consorci.	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	Puntual	

<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	<b>O.E.1.</b> Integració en la cultura del Consorci Parc Natural de la Serra de Collserola el valor de la igualtat de dones i homes	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	<b>O.O.1.2.</b> Fomentar el valor de la igualtat d'oportunitats de dones i homes en les organitzacions- proveïdores del Consorci.	
<b>MESURA</b>	<b>9.</b> Registrar el Pla d'igualtat al Registre de Plans d'igualtat de la Generalitat de Catalunya..	
<b>OBSERVACIONS</b>	S'adjunta enllaç al Registre públic de Plans d'igualtat de la Generalitat de Catalunya. <a href="https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/plans/registre/">https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/plans/registre/</a>	
<b>AGENTS</b>	<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>PRIORITAT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable:             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Direcció</li> <li>○ Comissió d'igualtat</li> </ul> </li> <li>• Col·lectiu destinatari. Persones usuàries del web del "Registre de Plans d'igualtat" de la Direcció General d'igualtat</li> </ul>	Costos de personal intern	1
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTAT PREVIST</b>	
Pla registrat al Registre de Plans d'igualtat de la Generalitat de Catalunya	Disposar d'un certificat emès per la Direcció General d'igualtat que acrediti el registre del Pla d'igualtat així com la qualitat del projecte.	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	Puntual	

<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	<b>O.E.1.</b> Integració en la cultura del Consorci Parc Natural de la Serra de Collserola el valor de la igualtat de dones i homes	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	<b>O.O.1.2.</b> Fomentar el valor de la igualtat d'oportunitats de dones i homes en les organitzacions- proveïdores del Consorci.	
<b>MESURA</b>	<b>10.</b> Incorporació d'informació, segregada per sexe, en memòries i documents similars que es duuguin a terme	
<b>OBSERVACIONS</b>	No aplica	
<b>AGENTS</b>		<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable:           <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Direcció</li> <li>○ Comunicació</li> </ul> </li> <li>• Col·lectiu destinatari.           <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Persones usuàries/receptores de publicacions que el Consorci porta a terme.</li> </ul> </li> </ul>		Costos de personal intern
		2
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTAT PREVIST</b>	
Incorporar informació sobre igualtat i dades segregades per sexe, en la informació que apareix en les memòries o documents similars.	<p>Les memòries i documents similars que edita el Consorci incorporen informació sobre igualtat de dones i homes al Consorci.</p> <p>Les memòries i documents similars que edita el Consorci incorporen informació segregada per sexe.</p>	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	Recurrent	

<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	<b>O.E.1.</b> Integració en la cultura del Consorci Parc Natural de la Serra de Collserola el valor de la igualtat de dones i homes		
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	<b>O.O.1.3.</b> Promoure els valors relatius a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.		
<b>MESURA</b>	<b>11.</b> Incloure la igualtat de dones i homes en l'acord de condicions laborals i Conveni col·lectiu		
<b>OBSERVACIONS</b>	No aplica		
<b>AGENTS</b>		<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>PRIORITAT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable:           <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Direcció de l'empresa.</li> <li>○ Representants Legals de les persones Treballadores.</li> </ul> </li> <li>• Col·lectiu destinatari. Plantilla Consorci</li> </ul>		Costos de personal intern	2
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTAT PREVIST</b>	
Inclusió de la igualtat en els documents de regulació laboral del Consorci		S'ha incorporat la igualtat de dones i homes en la redacció de l'acord de condicions laborals i el Conveni col·lectiu	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>		Puntual	

<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	<b>O.E.1.</b> Integració en la cultura del Consorci Parc Natural de la Serra de Collserola el valor de la igualtat de dones i homes	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	<b>O.O.1.3.</b> Promoure els valors relatius a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.	
<b>MESURA</b>	<b>12.</b> Formar, de forma progressiva, en igualtat a tota la plantilla.	
<b>OBSERVACIONS</b>	És recomanable iniciar aquesta formació pel grup de persones amb comandament/gestió d'equips.	
<b>AGENTS</b>		<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable:           <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Direcció</li> <li>○ Comissió igualtat</li> </ul> </li> <li>• Col·lectiu destinatari. Tota la plantilla</li> </ul>		Costos de personal intern i extern.
		1/2
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTAT PREVIST</b>	
Registres de formació.  Qüestionari de satisfacció de la formació portada a terme.	<p>Les persones amb responsabilitats en la gestió d'equips de persones s'han format en igualtat de dones i homes.</p> <p>De manera progressiva s'ha format a la totalitat de la plantilla.</p>	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	Puntual	

<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	<b>O.E.1.</b> Integració en la cultura del Consorci Parc Natural de la Serra de Collserola el valor de la igualtat de dones i homes		
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	<b>O.O.1.3.</b> Promoure els valors relatius a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.		
<b>MESURA</b>	<b>13.</b> Incorporar en el Manual d'Acollida informació sobre el Pla d'Igualtat.		
<b>OBSERVACIONS</b>	Suposa crear i/o revisar i introduir les millores oportunes al Manual d'Acollida.		
<b>AGENTS</b>		<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>PRIORITAT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable: RH</li> <li>• Col·lectiu destinatari. Persones de nova incorporació</li> </ul>		Costos de personal intern	1/2
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTAT PREVIST</b>	
Disseny i/o revisió del Pla d'acollida, incorporant informació sobre el Pla d'igualtat.		Es disposa d'un Manual d'acollida amb informació relativa al Pla d'igualtat de Consorci.	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>		Puntual	

<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	<b>O.E.1.</b> Integració en la cultura del Consorci Parc Natural de la Serra de Collserola el valor de la igualtat de dones i homes	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	<b>O.O.1.3.</b> Promoure els valors relatius a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.	
<b>MESURA</b>	<b>14.</b> Dissenyar i comunicar un pla de seguretat i atenció a les víctimes de violència masclista.	
<b>OBSERVACIONS</b>	Es recomana comunicar aquest pla de manera anual i coincidint amb el 25 de novembre.	
<b>AGENTS</b>		<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable: RH</li> <li>• Col·lectiu destinatari. Tota la plantilla</li> </ul>		Costos de personal intern.  Costos de personal extern, si aplica.
		<b>PRIORITAT</b>
		2
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTAT PREVIST</b>	
Pla de seguretat i atenció a les víctimes de violència masclista.	Es disposa d'un Pla de seguretat i atenció a les víctimes de violència masclista.  S'ha fet difusió de l'esmentat Pla.	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	Puntual  Tanmateix es recomana comunicar aquest pla de manera anual i coincidint amb el 25 de novembre.	

<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	<b>O.E.2.</b> Augmentar la presència equilibrada de dones i homes	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	<b>O.O.2.1.</b> Millorar l'equilibri de dones i homes en el Grup professionals amb segregació horitzontal	
<b>MESURA</b>	<b>15.</b> Incorporar mesures d'acció positiva per corregir la segregació horitzontal i vertical detectada.	
<b>OBSERVACIONS</b>	No aplica	
<b>AGENTS</b>	<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>PRIORITAT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable: RH</li> <li>• Col·lectiu destinatari. Tota la plantilla</li> </ul>	No aplica	1
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTAT PREVIST</b>	
Incorporar accions positives en els processos de selecció i promoció	S'ha minimitzat la segregació vertical i horitzontal detectada a departaments i àrees del Consorci.	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	Recurrent	

<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	<b>O.E.2.</b> Augmentar la presència equilibrada de dones i homes		
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	<b>O.O.2.1.</b> Millorar l'equilibri de dones i homes en el Grup professionals amb segregació horitzontal		
<b>MESURA</b>	<b>16.</b> Actualitzar les Descripcions de Llocs de Treball.		
<b>OBSERVACIONS</b>	L'actualització de les Descripcions de Llocs de Treball incorporen la perspectiva de gènere.		
<b>AGENTS</b>		<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>PRIORITAT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable: RH</li> <li>• Col·lectiu destinatari. Tota la plantilla</li> </ul>		Costos de personal intern	2
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTAT PREVIST</b>	
Descripcions de lloc de treball del Consorci.		Descripcions de Llocs de Treball actualitzades i incorporant la perspectiva de gènere.	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>		Puntual	

<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	<b>O.E.2.</b> Augmentar la presència equilibrada de dones i homes		
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	<b>O.O.2.2.</b> Garantir processos de selecció lliures de biaix de gènere.		
<b>MESURA</b>	17. Dissenyar un procediment d'accés a l'organització.		
<b>OBSERVACIONS</b>	Suposa incloure la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la selecció de personal		
<b>AGENTS</b>		<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>PRIORITAT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable: RH</li> <li>• Col·lectiu destinatari. Persones implicades en els processos de selecció.</li> </ul>		Costos de personal intern	2
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTAT PREVIST</b>	
Procediment de selecció/accés al Consorci.		Es disposa d'un Procediment de selecció/accés al Consorci.	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>		Puntual	

<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	<b>O.E.2.</b> Augmentar la presència equilibrada de dones i homes		
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	<b>O.O.2.2.</b> Garantir processos de selecció lliures de biaix de gènere.		
<b>MESURA</b>	<b>18.</b> Publicar les ofertes d'ocupació fent ús del llenguatge inclusiu.		
<b>OBSERVACIONS</b>	Incloure la igualtat de dones i a les ofertes de treball.		
<b>AGENTS</b>		<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>PRIORITAT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable: Personal que publica processos selectius.</li> <li>• Col·lectiu destinatari. Persones candidates</li> </ul>		No aplica	1
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTAT PREVIST</b>	
Ofertes d'ocupació redactades fent ús del llenguatge inclusiu.		Totes les ofertes de selecció estan redactades fent ús de comunicació no sexista.	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>		Recurrent	

<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	<b>O.E.2.</b> Augmentar la presència equilibrada de dones i homes		
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	<b>O.O.2.2.</b> Garantir processos de selecció lliures de biaix de gènere.		
<b>MESURA</b>	<b>19.</b> Aportar als tribunals o qualsevol persona que participi en el procés de selecció, els coneixements i/o experiència en tècniques de selecció no discriminatòria.		
<b>OBSERVACIONS</b>	No aplica		
<b>AGENTS</b>		<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>PRIORITAT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable: RH</li> <li>• Col·lectiu destinatari. Persones participants en els processos de selecció.</li> </ul>		Costos de personal intern.  Costos de personal extern formador, si s'escau.	2
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTAT PREVIST</b>	
Registres de formació.  Qüestionari de satisfacció de la formació portada a terme.		Les persones participants en els processos de selecció s'han format en igualtat de dones i homes.	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>		Puntual	

<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	<b>O.E.2.</b> Augmentar la presència equilibrada de dones i homes		
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	<b>O.O.2.2.</b> Garantir processos de selecció lliures de biaix de gènere.		
<b>MESURA</b>	<b>20.</b> Vetllar per assolir la paritat de dones i homes en la constitució dels tribunals de selecció.		
<b>OBSERVACIONS</b>	Implica tenir en compte persones que participen en aquests tribunals i no pertanyen, directament, a la plantilla del Consorci.		
<b>AGENTS</b>		<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>PRIORITAT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable: RH</li> <li>• Col·lectiu destinatari. Membres dels tribunals.</li> </ul>		No aplica	2
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTAT PREVIST</b>	
Tribunals composts de forma paritària		Els tribunals que participen en els processos selectius són paritaris en presència de dones i homes.	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>		Recurrent	

<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	<b>O.E.2.</b> Augmentar la presència equilibrada de dones i homes		
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	<b>O.O.2.2.</b> Garantir processos de selecció lliures de biaix de gènere.		
<b>MESURA</b>	<b>21.</b> Dissenyar i incorporar una “entrevista de sortida” en el cas de baixes voluntàries.		
<b>OBSERVACIONS</b>	No aplica		
<b>AGENTS</b>		<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>PRIORITAT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable: RH</li> <li>• Col·lectiu destinatari. Persones que es desvinculen de l'entitat</li> </ul>		Costos de personal intern	2
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTAT PREVIST</b>	
Model d'entrevista de sortida per a les baixes voluntàries del Consorci.		<p>Es disposa d'un model d'entrevista que recull els motius de la desvinculació voluntària.</p> <p>Es porta un registre i posterior anàlisi dels motius d'extincions de la relació laboral.</p>	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>		Recurrent	

<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	<b>O.E.3.</b> Garantir la igualtat d'oportunitats en el desenvolupament professional.		
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	<b>O.O.3.1.</b> Definir mecanismes de disseny i seguiment del Pla de formació anual.		
<b>MESURA</b>	<b>22.</b> Realitzar un estudi de detecció de necessitats formatives.		
<b>OBSERVACIONS</b>	Aquesta mesura es durà a terme de manera recurrent, al llarg de tot el Pla i amb caràcter anual.  Suposa incorporar la perspectiva de gènere.		
<b>AGENTS</b>		<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>PRIORITAT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable: RH</li> <li>• Col·lectiu destinatari. Tota la plantilla</li> </ul>		Costos de personal intern	2
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTAT PREVIST</b>	
Mecanisme de detecció de necessitats formatives		Disposar d'una detecció de necessitats formatives de la plantilla del Consorci.	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>		Anual	

<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	<b>O.E.3.</b> Garantir la igualtat d'oportunitats en el desenvolupament professional.		
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	<b>O.O.3.1.</b> Definir mecanismes de disseny i seguiment del Pla de formació anual.		
<b>MESURA</b>	<b>23.</b> Dissenyar un pla de formació intern de caràcter anual, amb perspectiva de gènere.		
<b>OBSERVACIONS</b>	Aquesta mesura es durà a terme una vegada analitzades les necessitats formatives (mesura 22).  Suposa incorporar la perspectiva de gènere.		
<b>AGENTS</b>		<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>PRIORITAT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable: RH</li> <li>• Col·lectiu destinatari. Tota la plantilla</li> </ul>		Costos de personal intern	2
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTAT PREVIST</b>	
Pla de formació anual		Es disposa d'un Pla formatiu anual que contempla la perspectiva de gènere en la planificació de les accions formatives.	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>		Anual	

<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	<b>O.E.3.</b> Garantir la igualtat d'oportunitats en el desenvolupament professional.		
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	<b>O.O.3.1.</b> Definir mecanismes de disseny i seguiment del Pla de formació anual.		
<b>MESURA</b>	<b>24.</b> Definir procés d'accés a la formació.		
<b>OBSERVACIONS</b>	Suposa incloure explícitament, en el procediment de formació, la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la formació interna i/o continua.		
<b>AGENTS</b>		<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>PRIORITAT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable: RH</li> <li>• Col·lectiu destinatari. Tota la plantilla</li> </ul>		Costos de personal intern	2
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTAT PREVIST</b>	
Procés d'accés a la formació		Disposar i difondre el procés elaborat per accedir a la formació interna i/o continua que oferta el Consorci	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>		Puntual	

<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	<b>O.E.3.</b> Garantir la igualtat d'oportunitats en el desenvolupament professional.		
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	<b>O.O.3.1.</b> Definir mecanismes de disseny i seguiment del Pla de formació anual.		
<b>MESURA</b>	<b>25.</b> Definir mecanismes de seguiment i avaluació de les diferents accions formatives.		
<b>OBSERVACIONS</b>	Suposa disposar d'un sistema d'hores de formació realitzades per dones i homes.		
<b>AGENTS</b>		<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>PRIORITAT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable: RH</li> <li>• Col·lectiu destinatari. Comissió d'igualtat</li> </ul>		Costos de personal intern	1/2
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTAT PREVIST</b>	
Mecanismes de seguiment i avaluació definits.		Es disposa de mecanismes de seguiment i avaluació que serviran per detectar possibles diferències en l'accés a la formació interna i/o continua de dones i homes plantilla del Consorci.	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>		Recurrent	

<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	<b>O.E.3.</b> Garantir la igualtat d'oportunitats en el desenvolupament professional.	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	<b>O.O.3.1.</b> Definir mecanismes de disseny i seguiment del Pla de formació anual.	
<b>MESURA</b>	<b>26.</b> Incloure les modificacions i/o millores en el sistema informàtic que permetin l'accés i explotació de les dades de formació, desagregades per sexes.	
<b>OBSERVACIONS</b>	Vinculada amb l'acció número 5	
<b>AGENTS</b>		<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable: RH, TIC</li> <li>• Col·lectiu destinatari. Personal de RH</li> </ul>		Costos de personal intern  Costos de personal extern, si s'escau.
<b>PRIORITAT</b>		
2		
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTAT PREVIST</b>	
Eina per l' explotació de les dades de formació, desagregades per sexe.	Es disposa d'una eina per l' explotació de les dades de formació, desagregades per sexe.	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	Puntual	

<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	<b>O.E.3.</b> Garantir la igualtat d'oportunitats en el desenvolupament professional.		
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	<b>O.O.3.1.</b> Definir mecanismes de disseny i seguiment del Pla de formació anual.		
<b>MESURA</b>	<b>27.</b> Disposar d'un procediment intern que detalli l'operativa del procediment de promoció.		
<b>OBSERVACIONS</b>	Suposa incloure la igualtat de dones i homes com un dels objectius de la promoció interna.		
<b>AGENTS</b>		<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>PRIORITAT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable: RH</li> <li>• Col·lectiu destinatari. Tota la plantilla</li> </ul>		Costos de personal intern	2
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTAT PREVIST</b>	
Procediment de promoció		<p>Es disposa d'un Procediment de promoció.</p> <p>S'ha comunicat el procediment a la plantilla.</p>	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>		Puntual	

<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	<b>O.E.3.</b> Garantir la igualtat d'oportunitats en el desenvolupament professional.		
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	<b>O.O.3.2.</b> Garantir processos de promoció lliures de biaix de gènere.		
<b>MESURA</b>	<b>28.</b> Incorporar l'avaluació del desenvolupament		
<b>OBSERVACIONS</b>	No aplica		
<b>AGENTS</b>		<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>PRIORITAT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable: RH</li> <li>• Col·lectiu destinatari. Tota la plantilla</li> </ul>		Costos de personal intern	2
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTAT PREVIST</b>	
Avaluació del desenvolupament/accompliment		Es disposa d'una avaluació del desenvolupament/accompliment de les persones treballadores del Consorci	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>		Anual	

<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	<b>O.E.3.</b> Garantir la igualtat d'oportunitats en el desenvolupament professional.		
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	<b>O.O.3.2.</b> Garantir processos de promoció lliures de biaix de gènere.		
<b>MESURA</b>	<b>29.</b> Comunicar internament les vacants que es produeixin/processos selectius.		
<b>OBSERVACIONS</b>	Suposa facilitar l'accés de processos selectius a persones que formen part de la plantilla del Consorci.		
<b>AGENTS</b>		<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>PRIORITAT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable: RH</li> <li>• Col·lectiu destinatari. Tota la plantilla</li> </ul>		Costos de personal intern	1
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTAT PREVIST</b>	
Comunicació de les vacants/processos selectius del Consorci		<p>Tots els processos selectius s'han publicat internament.</p> <p>S'ha facilitat l'accés/coneixement a la plantilla del Consorci.</p>	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>		Recurrent	

<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	<b>O.E.3.</b> Garantir la igualtat d'oportunitats en el desenvolupament professional.	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	<b>O.O.3.2.</b> Garantir processos de promoció lliures de biaix de gènere.	
<b>MESURA</b>	<b>30.</b> Incorporar mecanismes per fomentar la participació de persones del sexe infrarepresentat en la vacant a cobrir.	
<b>OBSERVACIONS</b>	Suposa incorporar accions positives.	
<b>AGENTS</b>	<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>PRIORITAT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable: RH</li> <li>• Col·lectiu destinatari. Persones candidates</li> </ul>	No aplica	2
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTAT PREVIST</b>	
Mecanismes per a fomentar la participació de persones del sexe infrarepresentat a la vacant a cobrir.	<p>S'han incorporat mecanismes per a fomentar la participació de persones del sexe infrarepresentat a la vacant a cobrir.</p> <p>Seguiment i reducció de la segregació vertical i horitzontal.</p>	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	Recurrent	

<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	<b>O.E.4.</b> Garantir l'equitat salarial de dones i homes.		
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	<b>O.O.4.1.</b> Mesurar de manera periòdica la bretxa salarial de dones i homes.		
<b>MESURA</b>	<b>31.</b> Seguiment anual de l'evolució de la bretxa salarial entre dones i homes		
<b>OBSERVACIONS</b>	Es recomana la "Guia per l'aplicació de la igualtat retributiva entre dones i homes" elaborada pel CRL.		
<b>AGENTS</b>		<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>PRIORITAT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable: RH</li> <li>• Col·lectiu destinatari. Tota la plantilla</li> </ul>		Costos de personal intern	2
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTAT PREVIST</b>	
Informe anual sobre la bretxa salarial		<p>Es disposa d'un Informe anual sobre la bretxa salarial.</p> <p>L'informe incorpora un anàlisi sobre l'evolució de la bretxa.</p>	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>		Anual	

<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	<b>O.E.4.</b> Garantir l'equitat salarial de dones i homes.		
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	<b>O.O.4.1.</b> Mesurar de manera periòdica la bretxa salarial de dones i homes.		
<b>MESURA</b>	<b>32.</b> Elaborar un registre anual amb els valors mitjans dels salaris, complements salarials i extrasalarials de la plantilla, desagregat per sexes i distribuïts per grups professionals/categories professionals.		
<b>OBSERVACIONS</b>	No aplica		
<b>AGENTS</b>		<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>PRIORITAT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable: RH</li> <li>• Col·lectiu destinatari. Tota la plantilla</li> </ul>		Costos de personal intern	1
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTAT PREVIST</b>	
Registre salarial anual.		Registre salarial amb els valors mitjans salarials.  La informació esta segregada per sexe.	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>		Anual	

<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	<b>O.E.5.</b> Integrar l'equilibri de la vida laboral, familiar i personal en la cultura organitzativa.	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	<b>O.O.5.1.</b> Garantir el coneixement del permisos per a l'equilibri de les diferents esferes de la vida.	
<b>MESURA</b>	<b>33.</b> Elaboració d'una Guia de Conciliació de la vida personal, familiar i laboral que reculli i ordeni el conjunt de les mesures del Consorci en aquesta matèria.	
<b>OBSERVACIONS</b>	La Guia incorpora una introducció on es mostren dades de l'ús d'aquestes mesures entre dones i homes.  Aquesta introducció té una funció pedagògica i de foment de la corresponsabilitat.	
<b>AGENTS</b>		<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable: RH</li> <li>• Col·lectiu destinatari. Tota la plantilla</li> </ul>		Costos de personal intern
		<b>PRIORITAT</b>
		2
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTAT PREVIST</b>	
Guia de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.	Es disposa d'una Guia conciliació de la vida personal, familiar i laboral que reculli i ordeni el conjunt de les mesures del Consorci en aquesta matèria.	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	Puntual	

<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	<b>O.E.5.</b> Integrar l'equilibri de la vida laboral, familiar i personal en la cultura organitzativa.	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	<b>O.O.5.2.</b> Promoure la corresponsabilitat entre la plantilla.	
<b>MESURA</b>	<b>34.</b> Fomentar que els homes que treballin al Consorci agafin permisos relacionats amb tasques reproductives i de cura de la família.	
<b>OBSERVACIONS</b>	Suposa portar a terme campanyes internes de conscienciació de la necessària corresponsabilitat entre dones i homes en l'àmbit de la cura.  S'incorpora exemple. <a href="https://www.youtube.com/watch?v=ty0QEqWAcv4">https://www.youtube.com/watch?v=ty0QEqWAcv4</a>	
<b>AGENTS</b>	<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>PRIORITAT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable: RH. Comunicació interna</li> <li>• Col·lectiu destinatari. Plantilla Consorci</li> </ul>	Costos de personal intern  Costos externs, si s'escau.	2
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTAT PREVIST</b>	
Accions de difusió i campanyes que fomentin la corresponsabilitat en l'àmbit de la cura.	S'ha portat a terme una acció amb caràcter anual.	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	Recurrent	

<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	<b>O.E.6.</b> Definir una política interna per a l'ús de la comunicació no sexista		
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	<b>O.O.6.1.</b> Dotar a la plantilla d'eines per a la incorporació de la comunicació no sexista.		
<b>MESURA</b>	<b>35.</b> Creació d'una Guia de comunicació no sexista, on s'expliciti la política de comunicació i l'ús de llenguatge inclusiu.		
<b>OBSERVACIONS</b>	S'adjunten exemples com a referència:  <a href="https://ajuntament.barcelona.cat/guia-comunicacio-inclusiva/">https://ajuntament.barcelona.cat/guia-comunicacio-inclusiva/</a>		
<b>AGENTS</b>		<b>RECURSOS I PRESSUPOST</b>	<b>PRIORITAT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable: RH. Comunicació</li> <li>• Col·lectiu destinatari. Tota la plantilla, en concret persones amb responsabilitats en la comunicació, interna i/o externa</li> </ul>		Costos de personal intern  Costos externs, si s'escau.	2
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTAT PREVIST</b>	
Guia de comunicació no sexista		Es disposa d'una Guia de comunicació no sexista.  S'ha comunicat la Guia a la plantilla.	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>		Puntual	

<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	<b>O.E.6.</b> Definir una política interna per a l'ús de la comunicació no sexista	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	<b>O.O.6.1.</b> Dotar a la plantilla d'eines per a la incorporació de la comunicació no sexista.	
<b>MESURA</b>	<b>36.</b> Impartir formació en comunicació no sexista.	
<b>OBSERVACIONS</b>	Aquesta mesura es portarà a terme una vegada creada i comunicada la Guia per a una comunicació no sexista.	
<b>AGENTS</b>		<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable: RH</li> <li>• Col·lectiu destinatari. Tota la plantilla, en concret persones amb responsabilitats en la comunicació, interna i/o externa</li> </ul>		<p>Costos de personal intern</p> <p>Costos externs, si s'escau.</p>
<b>PRIORITAT</b>		
2		
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTAT PREVIST</b>	
Registres de formació. Qüestionari de satisfacció de la formació portada a terme.	Les persones amb responsabilitat en comunicació interna i/o externa s'han format en comunicació no sexista.	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	Puntual	

<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	<b>O.E.6.</b> Definir una política interna per a l'ús de la comunicació no sexista	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	<b>O.O.6.1.</b> Dotar a la plantilla d'eines per a la incorporació de la comunicació no sexista.	
<b>MESURA</b>	<b>37.</b> Incloure informació sobre l'accés a la Guia de comunicació no sexista al manual d'acollida.	
<b>OBSERVACIONS</b>	No aplica	
<b>AGENTS</b>	<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>PRIORITAT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable: RH</li> <li>• Col·lectiu destinatari. Noves incorporacions</li> </ul>	No aplica	2
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTAT PREVIST</b>	
El Manual d'acollida incorpora informació sobre l'accés a la Guia per a una Comunicació no sexista.	El Manual d'acollida incorpora informació sobre l'accés a la Guia per a una Comunicació no sexista.	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	Puntual	

<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	<b>O.E.6.</b> Definir una política interna per a l'ús de la comunicació no sexista	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	<b>O.O.6.2.</b> Assegurar l'ús d'un llenguatge i imatges inclusives en tots els processos de comunicació.	
<b>MESURA</b>	<b>38.</b> Sol·licitar a les empreses proveïdores de productes i/o serveis de comunicació que facin ús d'una comunicació no sexista	
<b>OBSERVACIONS</b>	No aplica	
<b>AGENTS</b>		<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable: Responsables de comunicació. Contractació d'empreses de serveis de comunicació.</li> <li>• Col·lectiu destinatari. Empreses proveïdores</li> </ul>		Costos de personal intern
		PRIORITAT
		2
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTAT PREVIST</b>	
Comunicat a empreses proveïdores. Licitacions a empreses proveïdores de serveis de comunicació.	Les empreses proveïdores de serveis de comunicació fan ús d'una comunicació no sexista.	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	Recurrent	

<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	<b>O.E.7.</b> Garantir un entorn segur, saludable i lliure de riscos, amb perspectiva de gènere.		
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	<b>O.O.7.1.</b> Incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals.		
<b>MESURA</b>	<b>39.</b> Elaborar un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere.		
<b>OBSERVACIONS</b>	S'adjunta enllaç a publicació de l'agència de salut pública.  <a href="https://www.aspb.cat/documents/salut-laboral-amb-perspectiva-de-genere-el-treball-i-la-salut-dhomes-i-dones/">https://www.aspb.cat/documents/salut-laboral-amb-perspectiva-de-genere-el-treball-i-la-salut-dhomes-i-dones/</a>		
<b>AGENTS</b>		<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>PRIORITAT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable: RH/PRL</li> <li>• Col·lectiu destinatari. Tota la plantilla</li> </ul>		Cost de personal intern.  Cost de personal extern, si s'escau	2
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTAT PREVIST</b>	
El Pla de riscos laborals incorpora la perspectiva de gènere		El Pla de Riscos laborals del Consorci incorpora la perspectiva de gènere.  Tots els informes incorporen anàlisi de dades segregades per sexe.	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>		Puntual/ cada vegada que es porti a terme l'esmentat estudi.	

<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	<b>O.E.7.</b> Garantir un entorn segur, saludable i lliure de riscos, amb perspectiva de gènere.		
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	<b>O.O.7.1.</b> Incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals.		
<b>MESURA</b>	<b>40.</b> Incorporar la perspectiva de gènere a l'avaluació de riscos psicosocials.		
<b>OBSERVACIONS</b>	No aplica		
<b>AGENTS</b>		<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>PRIORITAT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable: : RH/PRL</li> <li>• Col·lectiu destinatari. Tota la plantilla</li> </ul>		Cost de personal intern.  Cost de personal extern, si s'escau	2
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTAT PREVIST</b>	
El Pla de riscos psicosocials incorpora la perspectiva de gènere.		El Pla de Riscos psicosocials del Consorci incorpora la perspectiva de gènere.  Tots els informes incorporen anàlisi de dades segregades per sexe.	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>		Puntual/ cada vegada que es porti a terme l'esmentat estudi.	

<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	<b>O.E.7.</b> Garantir un entorn segur, saludable i lliure de riscos, amb perspectiva de gènere.	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	<b>O.O.7.1.</b> Incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals.	
<b>MESURA</b>	<b>41.</b> Incorporar, en la mida del possible, les millores en les infraestructures de camp (lavabos, entre d'altres)	
<b>OBSERVACIONS</b>	No aplica	
<b>AGENTS</b>	<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>PRIORITAT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable: RH. Responsable infraestructures</li> <li>• Col·lectiu destinatari.             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Plantilla/Personal de camp</li> </ul> </li> </ul>	Costos de persona intern.  Costos de serveis externs  Costos derivats de materials, obres, etc...	2
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTAT PREVIST</b>	
Millores en les infraestructures de camp	Es disposen de lavabos, o altres recursos que milloren les condicions de treball del personal de camp.	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	Puntual	

<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	<b>O.E.7.</b> Garantir un entorn segur, saludable i lliure de riscos, amb perspectiva de gènere.	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	<b>O.O.7.1.</b> Incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals.	
<b>MESURA</b>	<b>42.</b> Elaborar un protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.	
<b>OBSERVACIONS</b>	S'adjunta accés a informació i documentació de referència: <a href="https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/assetjament/protocol/">https://treball.gencat.cat/ca/ambits/igualtat/assetjament/protocol/</a>	
<b>AGENTS</b>	<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>PRIORITAT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable: RH</li> <li>• Col·lectiu destinatari. Tota la plantilla</li> </ul>	Cost de personal intern.  Cost de personal extern, si s'escau	1
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTAT PREVIST</b>	
Protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe	Es disposa d'un Protocol per prevenir i actuació davant situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	Puntual	

<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	<b>O.E.8.</b> Eradicar qualsevol conducta d'assetjament, garantint un entorn de treball respectuós.	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	<b>O.O.7.1.</b> Garantir el correcte funcionament i agilitat en la resolució de possibles casos d'assetjament	
<b>MESURA</b>	<b>43.</b> Formar al personal responsable d'activar i instruir el protocol davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.	
<b>OBSERVACIONS</b>	<p>S'adjunta material referència <a href="https://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/Programa_Orientacions/ORIENTACIONS_cat.pdf">https://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/documents/04_-_recursos/publicacions/Programa_Orientacions/ORIENTACIONS_cat.pdf</a></p> <p>Tanmateix és del tot imprescindible la formació a les persones amb aquesta responsabilitat.</p> <p>A tenir en compte que la formació caldrà portar-la a terme sempre que es produeixin canvis en la constitució de persones amb aquesta responsabilitat.</p>	
<b>AGENTS</b>	<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>PRIORITAT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable: RH</li> <li>• Col·lectiu destinatari. Persones</li> </ul>	<p>Cost de personal intern.</p> <p>Cost de personal extern, si s'escau</p>	1
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTAT PREVIST</b>	
<p>Registres de formació.</p> <p>Qüestionari de satisfacció de la formació portada a terme.</p>	<p>Les persones responsables d'activar i instruir el protocol d'assetjament s'han format en aquesta matèria.</p>	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	<p>Puntual.</p> <p>A tenir en compte que la formació caldrà portar-la a terme sempre que es produeixin canvis en la constitució de persones amb aquesta responsabilitat.</p>	

<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	<b>O.E.8.</b> Eradicar qualsevol conducta d'assetjament, garantint un entorn de treball respectuós.	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	<b>O.O.7.1.</b> Garantir el correcte funcionament i agilitat en la resolució de possibles casos d'assetjament	
<b>MESURA</b>	<b>44.</b> Realitzar una memòria anual sobre les actuacions portades a terme davant casos d'assetjament.	
<b>OBSERVACIONS</b>	No aplica	
<b>AGENTS</b>		<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable: RH</li> <li>• Col·lectiu destinatari.               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Direcció</li> <li>○ Comissió d'igualtat</li> </ul> </li> </ul>		Costos de personal intern
		1
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTAT PREVIST</b>	
Memòria sobre actuacions realitzades davant els casos d'assetjament	Disposar d'una memòria que reculli totes les actuacions/instruccions de casos.  Inclou valorar el funcionament del protocol i introduir millores si s'escau.	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	Anual	

<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	<b>O.E.8.</b> Eradicar qualsevol conducta d'assetjament, garantint un entorn de treball respectuós.		
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	<b>O.O.7.2.</b> Garantir el coneixement a la totalitat de la plantilla i/o qualsevol persona que es relacioni per treball, l'existència del protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament.		
<b>MESURA</b>	<b>45.</b> Donar a conèixer a la plantilla, tingui una relació contractual directe o no amb el Consorci, el "Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual i per raó de sexe" .		
<b>OBSERVACIONS</b>	S'aconsella portar a terme una comunicació de manera anual.		
<b>AGENTS</b>		<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>PRIORITAT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable: RH</li> <li>• Col·lectiu destinatari. Tot el personal del Consorci</li> </ul>		Cost de personal intern	1
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTAT PREVIST</b>	
Comunicar a tot el personal que presta servei al Consorci, el protocol de prevenció de l'assetjament.		A qualsevol persona que es relacioni amb el Consorci per motius de treball se li ha comunicat i té accés al "Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual i per raó de sexe" .	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>		Recurrent	

<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	<b>O.E.8.</b> Eradicar qualsevol conducta d'assetjament, garantint un entorn de treball respectuós.	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	<b>O.O.7.2.</b> Garantir el coneixement a la totalitat de la plantilla i/o qualsevol persona que es relacioni per treball, l'existència del protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament.	
<b>MESURA</b>	<b>46.</b> Incorporar en el Manual d'Acollida informació sobre el Protocol.	
<b>OBSERVACIONS</b>	Mentre el Manual d'Acollida no estigui finalitzat, s'aconsella comunicar el Protocol a les persones de nova incorporació junt amb el contracte de treball.	
<b>AGENTS</b>		<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable: RH</li> <li>• Col·lectiu destinatari. Noves incorporacions</li> </ul>		Costos de personal intern
		<b>PRIORITAT</b>
		1/2
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTAT PREVIST</b>	
Manual d'acollida que incorpori informació sobre el Protocol	Modificar el Manual d'acollida, incorporant informació sobre el Protocol de prevenció de l'assetjament.	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	Puntual	

<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	<b>O.E.8.</b> Eradicar qualsevol conducta d'assetjament, garantint un entorn de treball respectuós.	
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	<b>O.O.7.2.</b> Garantir el coneixement a la totalitat de la plantilla i/o qualsevol persona que es relacioni per treball, l'existència del protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament.	
<b>MESURA</b>	<b>47.</b> Realitzar accions de formació interna per a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.	
<b>OBSERVACIONS</b>	S'aconsella portar a terme aquestes accions una vegada finalitzat i comunicat el protocol.  S'aconsella iniciar per aquelles persones responsables en la gestió d'equips.	
<b>AGENTS</b>	<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>PRIORITAT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable: RH</li> <li>• Col·lectiu destinatari. Tota la plantilla</li> </ul>	Costos de personal intern  Costos de personal extern, si s'escau.	2
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>		
<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTAT PREVIST</b>	
Registres de formació.  Qüestionari de satisfacció de la formació portada a terme.	S'ha format a la plantilla en Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>	Puntual	

<b>OBJECTIU ESTRATÈGIC</b>	<b>O.E.8.</b> Eradicar qualsevol conducta d'assetjament, garantint un entorn de treball respectuós.		
<b>OBJECTIU OPERATIU</b>	<b>O.O.7.2.</b> Garantir el coneixement a la totalitat de la plantilla i/o qualsevol persona que es relacioni per treball, l'existència del protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament.		
<b>MESURA</b>	<b>48.</b> Sol·licitar a empreses proveïdores de personal el seu protocol per a la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.		
<b>OBSERVACIONS</b>	No aplica		
<b>AGENTS</b>		<b>RECURSOS i PRESSUPOST</b>	<b>PRIORITAT</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable: RH. Responsables de licitacions/compres.</li> <li>• Col·lectiu destinatari. Empreses proveïdores Persones subcontractades i/o que presten serveis a través d'altres organitzacions.</li> </ul>		Costos de personal intern	1
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTAT PREVIST</b>	
Protocol de prevenció per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, de les organitzacions que ofereixen serveis de personal al Consorci.		Totes les persones subcontractades i/o que presten serveis a través d'altres organitzacions tenen coneixement del protocol de l'empresa amb la que tenen una relació contractual.	
<b>PERIODICITAT DE LA MESURA</b>		Recurrent	

## Material de referència

- “Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions. Guia pràctica per diagnosticar-la”. Generalitat de Catalunya. Direcció General d'Igualtat. (2017)
- “Guia d'elaboració del protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa”. Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2017)
- “Guia per a la introducció de la perspectiva de gènere en els contractes públics” Generalitat de Catalunya (2018)
- “Indicadors d'igualtat per a les empreses. Recull d'indicadors per a l'elaboració de plans d'igualtat”. Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. (2010)
- “Les 6 “i” de la igualtat: mètode de gestió de la igualtat d'oportunitats a les empreses”. Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. (2009)
- “Protocol per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa” . Consell de Relacions Laborals de Catalunya (2017)
- “Recomanacions per a la negociació col·lectiva dels plans d'igualtat”. Consell de Relacions Laborals de Catalunya. Comissió d'igualtat i del temps de treball. Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. (2013)
- “Recull de termes. Dones i treball”. Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. (2008)
- “Salut laboral amb perspectiva de gènere: el treball i la salut de dones i homes”. Generalitat de Catalunya. Agència de Salut Pública de Catalunya.
- “10 perquè per a una salut i seguretat laboral amb perspectiva de gènere”. Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. (2010)
- “10 perquè per la igualtat”. Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. (2009)